

Bedingungen und Methoden zur Erhöhung der Leistungsbereitschaft junger Werkstätiger im Prozeß der Meisterung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts: Komplexstudie "Leistung" ; Haupterkenntnisse und Zusammenfassung

Gerth, Werner

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Gerth, W. (1986). *Bedingungen und Methoden zur Erhöhung der Leistungsbereitschaft junger Werkstätiger im Prozeß der Meisterung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts: Komplexstudie "Leistung" ; Haupterkenntnisse und Zusammenfassung*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZfJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-400084>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



**"Bedingungen und Methoden zur Erhöhung der
Leistungsbereitschaft junger Werktätiger im
Prozeß der Meisterung des wissenschaftlich-
technischen Fortschritts"**

(Komplexstudie "Leistung")

- Haupterkenntnisse und Zusammenfassung -

Autor: Dr. Werner Gerth

Leipzig, Dezember 1986

G l i e d e r u n g

| | <u>Blatt</u> |
|---|--------------|
| 1. Einleitung | 3 |
| 2. Wertorientierungen und Leistungsverhalten junger Werktätiger | 6 |
| 2.1. Politisch-ideologische Grundpositionen und weitere Wertorientierungen der jungen Werk- tätigen | 6 |
| 2.2. Beziehungen zwischen Wertorientierungen und dem Leistungstreben sowie -verhalten | 10 |
| 2.3. Wertorientierungen und Zukunftsbewußteein | 14 |
| 3. Einstellungen und Haltungen zur wissen- schaftlich-technischen Revolution und Leistungsverhalten | 18 |
| 4. Die Bedeutung der ökonomischen Initiativen der FDJ für das Leistungsverhalten | 26 |
| 5. Der Einfluß des Arbeitskollektivs und des Leiters auf das Leistungstreben und -verhalten | 31 |
| 5.1. Die Rolle des Arbeitskollektivs für die Leistungsentwicklung | 31 |
| 5.2. Leiter, Leitungsstil und Leistungs- entwicklung | 36 |

1. Einleitung

In Vorbereitung des XI. Parteitagess der SED wurden von den Werktätigen unserer Republik vielfältige ökonomische Initiativen ausgelöst. Sie waren von der Erkenntnis getragen, daß hohe Leistungen eine entscheidende Voraussetzung sind zur Verwirklichung der ökonomischen Strategie der SED und damit zugleich für die auf das Wohl des Volkes, die allseitige Stärkung des Sozialismus und die Sicherung des Friedens gerichtete Politik unserer Partei.

Unter Führung der FDJ haben sich daran in hervorragendem Maße auch die jungen Werktätigen beteiligt. Im "Ernst-Thälmann-Aufgebot" wurden hohe Leistungen vollbracht, das Schöpferium der Jugend durch die IIM-Bewegung, durch die breite Entwicklung von Jugendforscherkollektiven, durch den "Erfinderswettbewerb der Jugend" besonders im Hinblick auf die Meisterung der Erfordernisse der wissenschaftlich-technischen Revolution weiter ausgeprägt und nutzbar gemacht. Damit entwickelte sich auch das politisch-moralische Bewußtsein der jungen Werktätigen, die Erkenntnisse ihrer Mitverantwortung für die Stärkung und Festigung des Sozialismus, ihr Leistungstreben, ihre Disziplin und Zuverlässigkeit sowie ihre schöpferischen Aktivitäten.

Der XI. Parteitag der SED hat auf der Grundlage des erreichten ökonomischen, politischen, ideologischen und sozialen Niveaus neue, weiterreichende Aufgaben mit dem Blick auf das Jahr 2000 gestellt. Die weitere Erhöhung des Leistungstrebens der jungen Werktätigen, ihre schöpferischen Initiativen erfordern tiefere Erkenntnisse und Erfahrungen, welche Bedingungen, Mittel und Methoden der Leitungs- und Führungstätigkeit vor allem des sozialistischen Jugendverbandes in Wechselwirkung mit neuen objektiven Anforderungen der Arbeitstätigkeit sowie unterschiedlichen Persönlichkeitsmerkmalen zu hoher Arbeitsmoral und entsprechendem Leistungsverhalten führen.

Vorliegender Bericht enthält die zusammengefaßten Ergebnisse einer Studie, die in Vorbereitung des XII. Parlaments der FDJ und des XI. Parteitages der SED unter jungen Werktätigen durchgeführt wurde. Sie erbrachte detaillierte Informationen über das komplexe Zusammenwirken wesentlicher objektiver Bedingungen und individueller Voraussetzungen sowie der Methoden der Leitungstätigkeit für die Ausprägung einer hohen Leistungsbereitschaft und entsprechendem Leistungsverhalten im Ausbildungs- und Arbeitsprozeß junger Werktätiger. Teilerkenntnisse dieser Studie sind bereits in folgenden Forschungsberichten vorgelegt worden:

- "Bedingungen und Methoden zur Erhöhung der Leistungsbereitschaft junger Werktätiger im Prozeß der Meisterung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts" - Schnellinformation -
(Görth/Kasek/Thiele/Fischer/Spitzky)
- "Jugendverband, soziales Klima und Leistungsbereitschaft junger Werktätiger"
(Kasek)
- "Leistungsmotivation junger Werktätiger in der Arbeit"
(Herting) - ZIJ-intern -
- "Vorstellungen junger Werktätiger über ihre persönliche und die gesellschaftliche Zukunft"
(Thiele)
- "Soziale Faktoren der Leistung junger Werktätiger"
(Kasek) - ZIJ-intern -
- "Zum Zusammenhang von Leistungsbeurteilung und Leistungsstreben sowie -verhalten junger Werktätiger"
(Thiele) - ZIJ-intern -
- "Ausgewählte Aspekte des Leistungsverhaltens und der Freizeitgestaltung von Lehrlingen"
(Ulrich)

- ✓ "Wenig engagierte WM-Teilnehmer"
(Spitzky)
- "Leitungsstil, Arbeitskollektiv und Leistung junger Werk-
tätiger"
(Kasek) - ZIJ-intern -
- "Lebensziele, Leistungsbereitschaft und Leistungen von
Lehrlingen"
(Ulbrich)
- "Arbeitsinhalt und Persönlichkeit"
(Fischer)

Erfaßt wurden über 1300 Lehrlinge, junge Arbeiter und Ange-
stellte sowie Fach- und Hochschulkader aus folgenden Mini-
sterien:

Ministerium für chemische Industrie

Ministerium für Elektrotechnik/Elektronik

Ministerium für Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau

Ministerium für Leichtindustrie

Ministerium für Bauwesen

Die in die Studie einbezogenen jungen Werktätigen sind in
der Mehrzahl direkt in der materiellen Produktion beschäf-
tigt, ein weiterer Teil übt Tätigkeiten in der Verwaltung
aus. Der größte Teil der jungen Fach- und Hochschulkader
ist in den Abteilungen Forschung/Entwicklung sowie Konstruk-
tion/Projektierung tätig, der Rest wirkt als staatliche Lei-
ter, zum Teil in der Produktion.

2. Wertorientierungen und Leistungsverhalten junger Werkstätiger

2.1. Politisch-ideologische Grundpositionen und weitere Wertorientierungen der jungen Werkstätigen

Die Leistungen junger Menschen in der beruflichen Ausbildung und Tätigkeit beruhen auf bestimmten Zielstellungen, Vornahmen, Absichten, was erreicht werden soll. Diese Zielstellungen und die damit einhergehende Leistungsbereitschaft entstehen ihrerseits - von Ausnahmen abgesehen - nicht spontan. Sie werden sowohl durch aktuelle Bedingungen und Anforderungen stimuliert, die den jungen Werkstätigen im Ausbildungs- und Arbeitsprozeß sowie in seiner gesellschaftlichen Umwelt entgegentreten, als auch vor allem durch übergreifende Wertorientierungen, die als Richtschnur für das persönliche Handeln gelten und das Verhalten der jungen Werkstätigen grundsätzlich bestimmen. Diese Wertorientierungen haben sich im Verlauf der bisherigen Persönlichkeitsentwicklung herausgebildet und besitzen eine beträchtliche individuelle Stabilität.

Bei der weiteren Entwicklung der Leistungsbereitschaft und hohen Leistungsverhaltens unter den jungen Werkstätigen ist die Herausbildung und Vertiefung entsprechender Wertorientierungen eine wichtige Voraussetzung. Die Kenntnis, durch welche Wertorientierungen und -maßstäbe das Leistungsstreben der jungen Werkstätigen begründet wird, ist für die weitere politisch-ideologische und erzieherische Einflußnahme durch den sozialistischen Jugendverband sowie den Leitungen in der Volkswirtschaft eine wichtige Voraussetzung.

Die Ergebnisse der "Komplexstudie 'Leistung'" zeigen, daß bei der großen Mehrheit der jungen Werkstätigen die ideologischen Grundpositionen und Haltungen deutlich von sozialistischen Inhalten getragen werden! Das widerspiegelt sich zunächst in der Weltanschauung: Zwei Drittel sind atheistisch orientiert, bis auf wenige Ausnahmen durch die marxistisch-

leninistische Weltanschauung begründet. (89 % der Atheisten vertreten die marxistisch-leninistische Weltanschauung) Knapp ein Fünftel bekennt sich in dieser Frage unentschieden. Lehrlinge (BBS) nicht häufiger als junge Arbeiter und Angestellte. Mädchen und junge Frauen sind häufiger weltanschaulich unentschieden als männliche junge Werktätige.

Die Bedeutung eines bestimmten marxistisch-leninistischen Grundwissens für eine klare weltanschauliche Position wird deutlich belegt durch eine sichtbare Zunahme des Anteils der Unentschiedenen und Unsicheren bei den jungen Werktätigen mit einem unterdurchschnittlichen Bildungs- oder Ausbildungsabschluß: 10. Klasse - Abschlußprädikat "3" oder "4" = 23 %; Facharbeiterabschluß - Prädikat (theoretisch/praktisch) "3"/"3" und darunter = 25 %.

Auch die Identifikation mit der sozialistischen Gesellschaftsordnung, das Vertrauen in ihre Perspektive ist bei der Mehrheit der jungen Werktätigen gut ausgeprägt: Rund 90 % sind von der prinzipiell erfolgreichen Entwicklung des Sozialismus überzeugt, 50 % hegen daran nicht den geringsten Zweifel. Noch klarer fällt die Identifikation mit unserem sozialistischen Staat aus: Durchschnittlich 95 % der jungen Werktätigen bekunden eine feste Verbundenheit mit der DDR, knapp 60 % ohne jede Einschränkung. Weibliche Lehrlinge und junge Arbeiterinnen äußern häufiger vorbehaltlose Verbundenheit als die anderen jungen Werktätigen. Die Gründe hierfür sind aus den vorliegenden Untersuchungsergebnissen nicht eindeutig abzuleiten.

Insgesamt zeigen sich in den ideologisch-weltanschaulichen Positionen der jungen Werktätigen die bekannten Differenzierungen zwischen den einzelnen Gruppierungen: Die jungen Fach- und Hochschulkader urteilen häufiger einschränkungslos positiv; zwischen jungen Arbeitern und Angestellten gibt es kaum Unterschiede, und auch die Lehrlinge weisen keine Tendenzen zu regelmäßig weniger häufig positiven Aussagen auf. Mitglieder der SED und ähnlich auch die FDJ-Funktionäre geben häufiger klare, vorbehaltlose Urteile ab.

Diese optimistischen weltanschaulich-ideologischen Positionen der jungen Werktätigen kommen auch in ihren langfristigen Lebenszielen zum Ausdruck, in denen sich die individuellen Wertorientierungen deutlich widerspiegeln.

Tab. 1: Lebensziele junger Werktätiger ("sehr große" und "große" Bedeutung zusammengefaßt; in Klammern "sehr große Bedeutung" (gesamt, in Prozent)

| | |
|---|---------|
| Ausübung einer Arbeitstätigkeit, die voll befriedigt | 87 (46) |
| Selbstkritisch sein, eigene Schwächen überwinden | 86 (35) |
| Für andere da sein | 82 (32) |
| In der Arbeit zu den Tüchtigen zu gehören | 79 (21) |
| Persönlich einen Beitrag zur Erhaltung des Friedens leisten | 77 (36) |
| Umfangreiches Wissen auf vielen Gebieten erwerben | 72 (23) |
| Sich voll für die weitere Stärkung des Sozialismus einsetzen | 68 (27) |
| Alles, was das Leben bietet, genießen | 66 (33) |
| Die marxistisch-leninistische Weltanschauung vertreten | 54 (18) |
| In der Arbeit überdurchschnittliches leisten | 52 (8) |
| Schöpferisch sein, Neues ausdenken | 50 (13) |
| Alle Möglichkeiten nutzen, Geld zu verdienen | 43 (17) |
| Hohe Leistungen in Wissenschaft und Technik anstreben | 39 (6) |
| Größeren persönlichen Besitz erwerben | 32 (12) |

Die Fragen der Arbeit, der beruflichen Tätigkeit und der weiteren Entwicklung in Beruf und Arbeit nehmen in den Lebenszielen aller jungen Werktätigen einen zentralen Platz ein. Sie werden keineswegs bei der großen Mehrheit vorrangig durch betont individuelle Interessen bestimmt, wie etwa Verdienst- oder Besitzstreben, Karriereaspirationen, Vorteilsdenken u. ä. Solche Lebensziele spielen nicht nur bei beträchtlich weniger jungen Werktätigen eine Rolle, sondern weisen auch nur verschwindend geringe Zusammenhänge mit den genannten Lebenszielstellungen zu Arbeit und Beruf auf.

Dagegen wird von der Mehrheit die Arbeit in den Lebensplänen auch in ihren gesellschaftlichen Bezügen gesehen. Das unterstreichen nicht nur solche Lebensziele, die ebenfalls bei der Mehrheit der jungen Werktätigen eine große Rolle spielen, wie "einen persönlichen Beitrag zur Erhaltung des Friedens zu leisten", "sich voll für die weitere Stärkung des Sozialismus einzusetzen", "die marxistisch-leninistische Weltanschauung zu vertreten" oder "in der Arbeit überdurchschnittliches zu leisten". Auch bestimmte Zusammenhänge, die sich mit diesen Zielstellungen und der Bedeutsamkeit der Arbeit in den Lebensplänen der jungen Werktätigen ergeben, weisen eindeutig darauf hin. Ebenfalls sind stärker ideologisch akzentuierte Lebenszielstellungen, wie "persönlicher Einsatz für die weitere Stärkung des Sozialismus" und das "Vertreten der marxistisch-leninistischen Weltanschauung" für über die Hälfte bis zwei Drittel der jungen Werktätigen von überdurchschnittlicher Bedeutsamkeit. Sie durchdringen in beträchtlichem Maße sämtliche anderen Lebensziele: Je persönlicher bedeutsamer sie sind, desto stärker gehen sie mit weiteren gesellschaftlich orientierten und akzeptierten Lebenszielen einher, je weniger Bedeutung sie in den Lebensplänen junger Werktätiger besitzen, desto mehr herrschen stärker individualistische Zielstellungen vor, wie einseitiges Verdienst- und Genußstreben, ohne Anstrengungen ein möglichst angenehmes Leben führen oder stets den persönlichen Vorteil suchen.

Solche Lebensziele und -prinzipien sind bei einem Teil der jungen Werktätigen (25 % - 40 %) zwar nicht von dominierender, aber doch immerhin von nicht geringer Bedeutung. Das Problematische dabei ist, daß solcherart orientierte Lebenspläne untereinander in engem Zusammenhang stehen, zur Mehrheit der anderen (oben angeführten) Lebensziele jedoch nur geringe oder gar keine Beziehungen aufweisen. Das bedeutet, daß diese recht individualistischen Lebensziele und -prinzipien bei etwa 10 % - 12 % der jungen Werktätigen in hoher gegenseitiger Bedingtheit und Konzentration auftreten. Sie können bei ihnen vor allem durch konsequent durchgesetzte kollektive Aufgabenstellungen, verbunden mit entsprechender sozialer Anerkennung schrittweise abgebaut und durch gesellschaftlich wünschenswerte Wertorientierungen überformt werden.

2.2. Beziehungen zwischen Wertorientierungen und dem Leistungstreben sowie -verhalten

Die grundlegenden politisch-ideologischen Positionen und die Lebenszielstellungen der jungen Werktätigen bleiben nicht ohne Einfluß auf die Leistungsbereitschaft und das Leistungsverhalten. Rund ein Viertel von ihnen erbringt nach eigenen Aussagen überdurchschnittliche Leistungen, gemessen an den Plananforderungen; etwa ein Zehntel gibt an, unter dem Durchschnitt zu liegen. Das entspricht im wesentlichen dem tatsächlichen Leistungsstand in den Arbeitskollektiven.

Die verschiedenen Lebensziele widerspiegeln sich nun in unterschiedlicher Art und Weise in den konkreten Leistungsaktivitäten der jungen Werktätigen. Am deutlichsten erfolgt das bei der Zielstellung, überdurchschnittliches leisten zu wollen. Diejenigen jungen Werktätigen, für die dieser Vorsatz von großer persönlicher Bedeutung ist, streben auch am häufigsten danach, die ihnen im Arbeitsprozeß übertragenen Aufgaben überzuerfüllen sowie darüber hinaus auch Zusätzliches, Nichtangewiesenes zu erledigen. 46 % von ihnen vollbringen tatsächlich überdurchschnittliche Leistungen. Dieses

streben nach überdurchschnittlichen Leistungsvollzügen kommt auch in weiteren Aktivitäten innerhalb des Arbeitsprozesses zum Ausdruck. So bemühen sich diese jungen Werktätigen auch häufiger um schöpferisches Mitdenken bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe und bei der weiteren Rationalisierung und Intensivierung des Arbeitsprozesses. (60 % gegenüber 37 % der übrigen jungen Werktätigen). Mehr als andere junge Werktätige sind sie in der IWM-Bewegung tätig. (47 % gegenüber 33 %). Gleichzeitig gehört ein größerer Teil von ihnen zu den jungen Werktätigen, die engagiert sich vor allem über die FDJ bzw. die Gewerkschaft an Leitungsentscheidungen, Planungsprozessen sowie an der Lösung (arbeits-)organisatorischer Fragen beteiligen. (31 % gegenüber 14 %). Das erfolgt bei der Mehrheit zugleich unter eindeutigen Bezug, zur weiteren Stärkung des Sozialismus beitragen zu wollen.

Ähnliche Zusammenhänge findet man mit der Lebenszielstellung, persönlich zur weiteren Stärkung des Sozialismus beizutragen. Auch hier zeigen diejenigen jungen Werktätigen, für die dieses Lebensziel höchst bedeutsam ist, deutlich häufiger Leistungen und Aktivitäten nicht nur im unmittelbaren Produktionsprozeß, sondern auch bei seiner schöpferischen Weiterentwicklung sowie bei der Leitung, Planung und Organisation der Produktions- und Innovationsprozesse, als die jungen Werktätigen, die diesem Lebensziel nur mittlere Bedeutung beimessen. (Überdurchschnittliche Leistungen: 31 % gegenüber 22 %; Bemühen um rationelleres und effektiveres Arbeiten: 53 % gegenüber 35 %; Anwendung von Wissenschaft und Technik: 22 % gegenüber 17 %; Teilnahme an der IWM- und Neuererbewegung: 36 % gegenüber 32 %; Mitwirkung bei der Leitung und Planung: 24 % gegenüber 11 %).

Ferner kennen solche übergreifenden Wertorientierungen wie "in der Arbeit zu den Tüchtigen zu gehören" und "schöpferisch sein, Neues ausdenken" im konkreten Leistungsverhalten zum Ausdruck, allerdings nicht ganz so deutlich wie bei den vorgenannten beiden Lebenszielen.

Diese Zusammenhänge werden bestätigt, wenn man die Lebenszielstellungen der jungen Werktätigen, die zu den Leistungsbesten in der Arbeitstätigkeit gehören, mit denen vergleicht, die von jungen Werktätigen geäußert werden, deren Leistungen unterdurchschnittlich sind. Ersteres streben nicht nur mehr als doppelt so häufig danach, Überdurchschnittliches zu vollbringen (70 % gegenüber 33 %!), sondern wollen auch wesentlich häufiger einen Beitrag zur weiteren Entwicklung und Stärkung des Sozialismus leisten (72 % gegenüber 62 %, jedoch allein 40 % gegenüber 19 % (!) bei der "sehr großen" Bedeutung, die diesem Lebensziel beigemessen wird). Außerordentlich hohe Bedeutung besitzt bei den Leistungsbesten gegenüber den Leistungsschwächeren auch die Orientierung "in der Arbeit zu den Tüchtigen zu gehören" (85 % gegenüber 62 %). Von ersteren wird auch häufiger die marxistisch-leninistische Weltanschauung vertreten (58 % gegenüber 45 %). Darüber hinaus beteiligen sich die Leistungsbesten jungen Werktätigen wesentlich häufiger an den Leitungs- und Planungsprozessen im Betrieb (56 % gegenüber 22 %!) und bemühen sich aktiv um die Rationalisierung und Effektivierung der Arbeitsabläufe (85 % gegenüber 59 %), vor allem durch persönliche Leistungen bei der Entwicklung und Anwendung von Wissenschaft und Technik (49 % gegenüber 18 %).

In solchen Lebenszielstellungen jedoch, wie allgemeines "Streben nach Genuß", "persönliche Selbstvervollkommenung", "Besitz- und Verdienststreben" sowie in der sozialen Zuwendung zu anderen Menschen, unterscheiden sich Leistungsbeste von Leistungsschwächeren jungen Werktätigen kaum. Hier handelt es sich allerdings auch um Wertorientierungen, die nur einen indirekten oder gar keinen Bezug zur Arbeitstätigkeit und zum Leistungsverhalten besitzen.

Insgesamt wird deutlich: Unter den Wertorientierungen der jungen Werktätigen üben jene den stärksten Einfluß auf die Leistungsbereitschaft und das Leistungsverhalten aus, die darauf gerichtet sind, mehr als das Geforderte zu leisten, eigene Initiativen zu zeigen, sowie mit hohen persönlichen

Leistungen zur Stärkung unseres sozialistischen Staates beizutragen. Das eine umschließt das Interesse und Streben nach Entwicklung eigener Aktivitäten sowie die Erkenntnisse der persönlichen Verantwortung bei der Realisierung der Arbeits-, Ausbildungs- und gesellschaftlichen Aufgaben, das zweite bringt einen bewußten Bezug zu unserem sozialistischen Staat zum Ausdruck, ordnet die Bedürfnisse und Ziele für die persönliche Lebensgestaltung in deutlichem Maße in die Interessen und Ziele der Gesellschaft ein. Etwa zwei Drittel der jungen Werktätigen, die überdurchschnittliches in ihren Leistungsverhalten anstreben, wollen damit auch mehr oder weniger bewußt einen Beitrag zur Stärkung unseres sozialistischen Staates leisten. Und umgekehrt ist es für über drei Viertel der jungen Werktätigen, die sich engagiert für die weitere Entwicklung des Sozialismus einsetzen, entweder völlig oder weitgehend selbstverständlich, überdurchschnittliche Leistungen zu vollbringen. Die Zusammenhänge mit vielen Aktivitäten im Beruf, Betrieb und im politisch-gesellschaftlichen Leben sind bei diesen beiden Wertorientierungen mit am deutlichsten. Sie bilden zwei wichtige Kettenglieder in der ideologischen und moralischen Entwicklung junger sozialistischer Persönlichkeiten.

Hieran gilt es in der täglichen ideologischen Arbeit anzuknüpfen. Boharrlich ist durch die Leiter sowie die Funktionäre von FDJ und Gewerkschaft den jungen Werktätigen bewußt zu machen, welcher moralische Wert in unserer Gesellschaft der Wahrnehmung persönlicher Verantwortung, eigenen Ideen, Initiativen und Taten bei der Erfüllung der politischen und ökonomischen Aufgaben beigemessen wird.

Das kann nicht allein und schon gar nicht vorrangig durch Belehrungen, Erläuterungen, Aufrufe, Appelle erfolgen. Entscheidend ist, die jungen Werktätigen konkret in ^{der} Meisterung der politischen und ökonomischen Aufgaben einzubeziehen, und zwar nicht nur als Ausführende, sondern als Mitplanende, Mitorganisierende, Eigenverantwortliche. Ihnen muß der Nutzen

ihrer Ideen und Initiativen vermittelt werden, sie müssen ihn praktisch erleben! Sehr gute Erfolge werden dabei durch ihre aktive Einbeziehung in die sozialistische Rationalisierung, in die MM-, Neuerer- und Erfinderbewegung, in den Rationalisierungsmittelbau, in Forschungsprojekte aus dem Planwissenschaft und Technik, in Jugendforscherkollektive und Jugendbrigaden gewonnen. So vertreten die Mitglieder von Jugendbrigaden und von Jugendforscherkollektiven die beiden genannten Wertorientierungen deutlich häufiger als die übrigen jungen Werktätigen! (Mitglieder von Jugendbrigaden: Stärkung des Sozialismus = 75 % sehr große und große Bedeutung, davon 27 % sehr große Bedeutung; Mitglieder von Jugendforscherkollektiven = 77 %, nur sehr große Bedeutung 23 %. Und: Überdurchschnittliches leisten: Jugendbrigadenmitglieder = 56 % (10 %), Jugendforscherkollektive = 52 % (6 %).)

2.3. Wertorientierungen und Zukunftsbewußtsein

Es liegt im Wesen von Wertorientierungen, daß sie auf die Zukunft gerichtet sind. Sie orientieren die Persönlichkeit darauf, nach welchen moralischen Prinzipien die weiteren Lebensabschnitte gestaltet, welche Ziele angestrebt und erreicht werden sollen. Eine spezifische Form des Bewußtseins bildet sich in Wechselwirkung zu den Wertorientierungen heraus, das Zukunftsbewußtsein.

Zunehmende Zukunftsvorstellungen, Lebenspläne und -ziele sind für junge Menschen allgemein typisch. Allerdings ergeben sich zwischen ihnen teilweise beträchtliche Unterschiede im Hinblick auf die zeitlichen Dimensionen, auf die sich diese Vorstellungen und Pläne richten. Sie umfassen Zeiträume, die zwischen einigen Wochen und Monaten (14 %), bis zu 2 Jahren (36 %), bis zu 5 Jahren (30 %) oder noch länger (12 %) liegen. Die restlichen jungen Werktätigen (8 %) entwickeln kaum irgendwelche Zukunftspläne. Die große Mehrheit der jungen Werktätigen besitzt demnach für einen Zeitraum bis zu 5 Jahren und z. T. darüber hinaus klare Vorstellungen und Absichten

über ihre persönliche Zukunft. Das ist auch die Zeitspanne, die in der Regel für Lehrlinge und junge Facharbeiter ausreichend einzuschätzen sowie zu überblicken ist. Unterschiede ergeben sich vor allem nach dem Bildungs- und Qualifikationsstand: Je höher das Bildungs- und Qualifikationsniveau, desto langfristiger der Planungszeitraum. Gleichfalls bestehen Abhängigkeiten zum Alter sowie zur weltanschaulichen Position: Über ein Drittel (35 %) der weltanschaulich unentschiedenen jungen Werktätigen entwickeln entweder überhaupt keine oder nur sehr kurzfristige Planungen für die Zukunft, 53 % bis zu 2 bzw. 5 Jahren. Junge Werktätige, die sich mit der marxistisch-leninistischen Gesellschaftsordnung identifizieren, planen zu 70 % ihre Zukunft mindestens bis zu 5 Jahren, nur 17 % besitzen dazu kaum Vorstellungen.

Weitere Unterschiede werden dahingehend sichtbar, indem die persönliche Zukunft allgemein als vorwiegend optimistisch oder eher als pessimistisch beurteilt bzw. einer Wertung ausgewichen wird. Rund 80 % der jungen Werktätigen sehen ihre persönliche Entwicklung optimistisch, 13 % eher pessimistisch, und 7 % sind sich darüber in unklaren. Diese Haltungen stehen mit verschiedenen Wertorientierungen der jungen Werktätigen in engem Zusammenhang. Diejenigen, für die solche Wertorientierungen wie

- konsequent die marxistisch-leninistische Gesellschaftsordnung vertreten,
- sich voll und ganz für die weitere Stärkung des Sozialismus einsetzen,
- in der Ausbildung oder in der Arbeit zu den tüchtigen Werktätigen gehören

in hohem Maße bedeutungsvoll sind, gehören wesentlich häufiger zu den jungen Werktätigen, die ihre persönliche Zukunft optimistisch sehen (in der Reihenfolge der genannten Wertorientierungen = 87 %, 85 %, 64 %). Damit wird deutlich, junge Menschen, die sich mit der marxistisch-leninistischen Weltanschauung identifizieren, fühlen sich offensichtlich auch fester mit der gesellschaftlichen Ordnung, mit dem Staat ver-

bunden, der die Ziele und Prinzipien dieser Weltanschauung praktisch realisiert und jedem jungen Menschen eine gesicherte Perspektive garantiert! Das wird auch dadurch unterstrichen, daß die Zusammenhänge mit der allgemeinen Sicht der persönlichen Zukunft und dem Streben, persönlich zur weiteren Stärkung des Sozialismus beizutragen, ähnlich deutlich sind. Schließlich bestimmt auch die Absicht, in der beruflichen Tätigkeit als tüchtiger, anerkannter Werktätiger zu gelten, maßgeblich eine optimistische Position im Hinblick auf den künftigen persönlichen Lebensweg. Die Mehrheit von ihnen leitet daraus entsprechendes Handeln ab, diese Zielstellung zu verwirklichen. Dabei rechnen sich diese jungen Werktätigen Erfolgchancen aus, wodurch wieder ein optimistischer Ausblick auf die persönliche Zukunft erfolgt.

Weiter zeigen sich - nicht ganz so deutliche - Zusammenhänge zwischen optimistischer bzw. pessimistischer Zukunftssicht und folgenden Wertorientierungen:

- sich selbst weiter vervollkommen,
- weiteres Wissen auf vielen Gebieten erwerben,
- schöpferische, kreative Leistungen vollbringen,
- für andere Menschen da sein, für sie Mitverantwortung empfinden,
- in der Arbeit Überdurchschnittliches leisten,
- einen persönlichen Beitrag zur Erhaltung des Friedens leisten.

Von den optimistisch urteilenden jungen Werktätigen werden diese Zielstellungen durchschnittlich um 10 - 20 % - Punkte häufiger für bedeutsam angesehen als von den pessimistisch urteilenden.

Auch diese Wertorientierungen beinhalten Bestrebungen und Handlungsziele, deren Verwirklichung die eigene künftige Entwicklung fördern. Einige richten sich darüber hinaus auf die Entwicklung anderer Menschen oder der ganzen Gesellschaft. Wer solche Ziele verfolgt, sieht einen Sinn darin, sie auch zu

verwirklichen. Damit ist zugleich eine bestimmte optimistische Zukunftsorientierung für diese jungen Werktätigen gegeben! Umgekehrt wiederum verleiht eine optimistische Zukunftssicht den genannten Lebenszielen sowie den dahinter liegenden Wertorientierungen größeres Gewicht in der persönlichen Werteskala.

Es kommt dennoch darauf an, in der ideologischen Arbeit wichtige, vor allem auf die Gesellschaft gerichtete Wertorientierungen vor allem über reale Handlungen weiter zu vertiefen, wodurch sich gleichzeitig auch eine optimistische Sicht in die persönliche Zukunft weiter ausprägt. Solche Möglichkeiten in noch größerem Umfang schaffen zu helfen, in denen sich die jungen Werktätigen im Ausbildungs- und Arbeitsprozeß, im Berufsgeschehen bewähren und auszeichnen können, klare Perspektiven mit klaren Anforderungen gezeigt bekommen, ist eine wichtige Aufgabe und Verantwortung des sozialistischen Jugendverbandes.

3. Einstellungen und Haltungen zur wissenschaftlich-technischen Revolution und Leistungsverhalten

Die Leistungsbereitschaft und das Leistungsverhalten junger Werktätiger schließt ein enges Verhältnis zu Wissenschaft und Technik ein. Ein hoher Leistungszuwachs in unserer Volkswirtschaft ist entscheidend und auf lange Sicht nur durch die Meisterung der Anforderungen der wissenschaftlich-technischen Revolution zu gewährleisten.

Das ist auch den jungen Werktätigen bekannt und findet ihre volle Zustimmung. Damit verbindet sich keinerlei "Technikangst". Unter den jungen Werktätigen existieren kaum Skepsis oder gar Befürchtungen im Hinblick auf den wissenschaftlich-technischen Fortschritt. 88 % von ihnen sind davon überzeugt, daß Wissenschaft und Technik in der sozialistischen Gesellschaftsordnung zum Wohle und Nutzen aller Menschen eingesetzt werden, 50 % davon ohne jeden Vorbehalt. Die Unterschiede zwischen Lehrlingen, jungen Arbeitern und Angestellten sowie Fach- und Hochschulabsolventen sind äußerst gering, ebenso die zwischen den Geschlechtern, wobei in der Tendenz die Mädchen und jungen Frauen etwas zuversichtlicher (!) urteilen. Die Ursache hierfür liegt in der globaleren Beurteilung dieses Sachverhalts durch die weiblichen jungen Werktätigen, wobei sie mehr von den gesamtgesellschaftlichen Zielstellungen ausgehen. Detailliertere Kenntnisse über die damit konkret verbundenen Anforderungen, Prozesse, Widersprüche sind bei ihnen in der Regel im Vergleich zu den männlichen Werktätigen in geringerem Maße vorhanden und werden demzufolge auch weniger in solchen Urteilen berücksichtigt. Diese Tendenz findet sich auch teilweise in anderen Zusammenhängen.

Deutlich wirkt die aktive Mitwirkung bei der Meisterung der wissenschaftlich-technischen Revolution auf die Zuversicht über die Entwicklung von Wissenschaft und Technik ein: 93 % derjenigen jungen Werktätigen, die aktiv und engagiert in der KKM- und Neuererbewegung mitarbeiten, äußern sich in dieser Hinsicht positiv, 59 % davon ohne jeden Vorbehalt. Von den an der Neuerertätigkeit desinteressierten jungen Werktätigen

treffen 80 % (davon 36 % (!) ohne Einschränkung) ein solches Urteil. Die Skepsis über die weitere wissenschaftlich-technische Entwicklung in unserer Republik bei einem kleinen Teil junger Werktätiger (insgesamt 12 %) ist demzufolge vorrangig durch das Desinteresse an Wissenschaft und Technik überhaupt mitbedingt.

Bis auf ganz wenige Ausnahmen (6 %) sind die jungen Werktätigen auch der Auffassung, daß der Einsatz von Wissenschaft und Technik in den Produktions- und Arbeitsprozessen nicht nur die Werktätigen passiv berührt, sondern ihre aktive Mitwirkung, ihre Ideen, Überlegungen und Hinweise erfordert. 94 % der jungen Werktätigen heben hervor, (57 % davon ohne jede Einschränkung), daß die Einführung moderner Technik, neuer Technologien und Verfahren nicht allein Angelegenheit von Spezialisten ist, sondern der Mitwirkung aller Werktätiger bedarf! Zwischen Lehrlingen, jungen Arbeitern und Angestellten sowie Fach- und Hochschulabsolventen gibt es dabei ebenso wenig Unterschiede wie zwischen den unmittelbaren Bildungs- und Qualifikationsniveau oder zwischen den Geschlechtern. Die Erkenntnis der aktiven Teilnahme aller Werktätigen an der Entwicklung und Anwendung von Wissenschaft und Technik, an den technischen Innovationen im Rahmen der wissenschaftlich-technischen Revolution ist unter den jungen Werktätigen allgemein verbreitet und anerkannt!

Diese Erkenntnis wird jedoch noch nicht ausreichend in den persönlichen Interessen, Strebungen und Aktivitäten der Mehrheit der jungen Werktätigen sichtbar. Natürlich ist die Einsicht, sich aktiv an den technischen Neuerungsprozessen beteiligen zu wollen, nicht bei jedem identisch mit schöpferischem Engagement, erfinderischen Ideen und Interessen usw. Dennoch zeigen sich in der Entwicklung der Interessen und Strebungen, der persönlichen Lebenspläne und -zielstellungen der jungen Werktätigen zu Wissenschaft und Technik im Arbeitsprozeß noch beträchtliche Reserven. Schöpferische Leistungen zu vollbringen, ist insgesamt nur für die Hälfte aller jungen Werktätigen ein bedeutsames Lebensziel, für 13 % ein sehr bedeutsames. Unterschiede zeigen sich insofern, als das für junge Arbeiter (45 %) und Angestellte (39 %) weniger häufig

Bedeutung besitzt, Lehrlinge dem Durchschnittswert gerade entsprechen, Ausdruck der in der Berufsausbildung systematischen Einbeziehung der Jugendlichen in schöpferische Aktivitäten, und bei Fach- und Hochschulabsolventen auf Grund ihrer Auswahl und ihres spezifischen Bildungs- und Ausbildungsweges deutlich häufiger (64 %) solche Interessen und Pläne vorhanden sind.

Sichtbar treten auch die hinsichtlich Wissenschaft und Technik unterschiedlichen Interessen und Strebungen zwischen männlichen und weiblichen jungen Werktätigen hervor: Erstere sind an schöpferischen Leistungen grundsätzlich interessierter als letztere, und zwar in allen Schichten der werktätigen Jugend!

Setzt man die Häufigkeit, mit der männliche junge Werktätige schöpferische Aktivitäten für ihr Leben bedeutsam halten, gleich 100, ergeben sich für werktätige Mädchen und junge Frauen folgende Häufigkeiten:

| | |
|------------------------------------|------|
| bei Arbeitern | = 60 |
| bei Angestellten | = 50 |
| bei Fach- und Hochschulabsolventen | = 58 |
| bei Lehrlingen | = 70 |

Bemerkenswert ist hierbei vor allem, daß die Differenz bei den Lehrlingen (noch) am geringsten ist. Ein weiterer Beleg über die oben getroffene Aussage über die Orientierung auf schöpferische Aktivitäten während der beruflichen Ausbildung. Obgleich das auch für das Studium gilt, nehmen viele weibliche Fach- und Hochschulkader diese eigenen Ansprüche und Interessen aus verschiedenen Gründen wieder zurück.

Gleiche Tendenzen zeigen sich in der Absicht, hohe Leistungen überhaupt in Wissenschaft und Technik, bei der Entwicklung und Anwendung der Schlüsseltechnologien vollbringen zu wollen. Ingesamt ist das nur für 38 % eine bedeutsame Lebenszielstellung (für 8 % sehr bedeutsam). Junge Arbeiter und Angestellte äußern dieses Ziel in etwas geringerem Umfang (32 % und 22 %). Lehrlinge wie der Gesamtdurchschnitt (37 %) und die jungen Fach- und Hochschulkader beträchtlich häufiger (56 %).

Die Häufigkeiten zwischen den Geschlechtern betragen im Vergleich der Mädchen und jungen Frauen zu den männlichen Werk-
tätigen (= 100)

| | |
|---|------|
| bei Arbeitern | = 75 |
| bei Angestellten | = 40 |
| bei Fach- und Hochschul- absolventen | = 66 |
| bei Lehrlingen | = 85 |

Aktiv an der Anwendung von Wissenschaft und Technik, von tech-
nischen Innovationen im Betrieb beteiligt sind insgesamt 47 %
der jungen Werk-tätigen; Lehrlinge mit 35 % in merklich gerin-
gerem, junge Arbeiter und Angestellte mit 42 % in etwas ge-
ringerem Umfang, junge Fach- und Hochschulekader dagegen erwar-
tungsgemäß mit 77 % am häufigsten. Auch hier werden weibliche
junge Werk-tätige weniger herangezogen, beschäftigen sich dem-
zufolge auch in geringerem Maße mit wissenschaftlich-techni-
schen Neuerungsprozessen im Betrieb.

Aktive Einbeziehung in solche Prozesse, vor allem in die MM-
und Neuerertätigkeit fördert nachweislich das Streben, das
Engagement für schöpferische Leistungen bei der Entwicklung
und Anwendung von Wissenschaft und Technik! Während z. B. für
interessierte und engagierte Teilnehmer an der MM- und Neue-
rerbewegung beide Lebenszielestellungen beträchtlich häufiger
bedeutsam sind (68 % und 54 %), urteilen an der MM-Tätigkeit
interessierte Nichtteilnehmer etwa entsprechend des Durch-
schnitts. An der MM-Bewegung desinteressierte junge Werk-
tätige halten - nicht unerwartet - schöpferische Leistungen
in geringem Umfang für bedeutsam (26 % und 27 %).

Das gleiche trifft auf die konkrete Beteiligung der jungen
Werk-tätigen bei der Anwendung von Wissenschaft und Technik
im Betrieb zu: MM-Teilnehmer beschäftigen sich mit 67 % be-
trächtlich häufiger damit als die übrigen jungen Werk-tätigen.

Bedeutende Reserven bei der Entwicklung schöpferischer Stre-
bungen und Aktivitäten können demnach durch die systematische
Einbeziehung in das MM- und Neuererschaffen erschlossen wer-
den! Hierbei kommt es jedoch darauf an, daß tatsächlich jeder
junge Werk-tätige aktiv-schöpferisch an der Entwicklung der

Neuererprojekte mitwirken kann. So ist beispielsweise ein höherer Grad der Mitwirkung von Jugendbrigaden in der MM- Bewegung als von jungen Arbeitern und Angestellten insgesamt erreicht worden: 54 % zu 44 %. Das wird jedoch nicht genügend in den Interessen und Haltungen aller Mitglieder von Jugendbrigaden an schöpferischen Aktivitäten und Leistungen widerspiegelt. Jugendbrigademitglieder unterscheiden sich in ihrer Mehrheit in dieser Beziehung kaum von anderen jungen Arbeitern und Angestellten. (Dabei ist allerdings auch das vorwiegende Einsatzgebiet von Jugendbrigaden, nämlich in der materiellen Produktion, zu berücksichtigen. Bei Mitgliedern von Jugendforenkollektiven ist dagegen stets eine leicht bis beträchtlich größere Häufigkeit zustimmender Aussagen zu Fragen von Wissenschaft und Technik auffällig als bei den übrigen Fach- und Hochschulabsolventen.)

Fördernd wirken auch die unmittelbaren Bedingungen und Anforderungen der vielfältigen Rationalisierungsvorhaben in den Betrieben auf die Ausprägung schöpferischer Aktivitäten der jungen Werktätigen. Immerhin sind über drei Viertel (78 %) aller jungen Werktätigen mehr oder weniger aktiv in die Rationalisierungsprozesse ihres Betriebes einbezogen, meist direkt mit MM- oder Neuereraufgaben verbunden. Verständlicherweise nehmen Lehrlinge etwas weniger (67 %), die jungen Fach- und Hochschulkader dagegen häufiger teil (91 %). Auch hier sind die weiblichen jungen Werktätigen stets etwas weniger beteiligt.

Auch die Aufgeschlossenheit der Werktätigen des Arbeitskollektive gegenüber wissenschaftlich-technischen Neuerungen wirkt stimulierend auf die schöpferischen Aktivitäten und Leistungen der jungen Werktätigen. Hier existieren gute Ausgangspositionen: Über die Hälfte (56 %) der jungen Werktätigen bestätigen, daß in ihren Kollektiven über die wissenschaftlich-technischen Entwicklungen auf ihrem Arbeitsgebiet diskutiert wird, die weiblichen jungen Werktätigen geben das insgesamt in nur wenig geringerer Häufigkeit an. Deutlichere Differenzen zwischen den Geschlechtern treten auf, wenn es sich um "reine" oder überwiegende "Frauenkollektive" handelt.

In diesen Kollektiven wird merklich weniger über wissenschaftlich-technische Entwicklungen und Entwicklungsniveaus diskutiert. Das bedeutet andererseits jedoch, daß auch in den Arbeitskollektiven, in denen männliche und weibliche junge Werktätige etwa in gleichen Anteilen beschäftigt sind, wissenschaftlich-technische Fragen zwar häufiger diskutiert werden, aber weitgehend auf Anregung der männlichen Werktätigen und bevorzugt durch sie realisiert.

Gleichzeitig werden damit bestimmte Kenntnisse über die wissenschaftlich-technischen Entwicklungen und den in der Welt erreichten Entwicklungstand vermittelt. Hier sind die Ausgangspositionen ebenfalls nur durchschnittlich: 46 % der jungen Werktätigen glauben, darüber wenigstens in großen und ganzen Bescheid zu wissen, allerdings Lehrlinge und junge Arbeiter und Angestellte merklich weniger (34 % bzw. 37 %) als junge Fach- und Hochschulabsolventen (70 %). Hier spielen selbstverständlich die durch die Ausbildung (Studium!) vermittelten Kenntnisse eine wichtige Rolle.

Besondere Bedeutung im Zusammenhang mit der Meisterung der Anforderungen der wissenschaftlich-technischen Revolution besitzt die Bereitschaft der jungen Werktätigen zur Mehrschichtarbeit sowie zur beruflichen Mobilität auf Grund der Rationalisierung von Arbeitstätigkeiten und Arbeitsplätzen. Knapp drei Viertel der jungen Werktätigen arbeiten einschichtig, junge Arbeiter allerdings beträchtlich weniger (58 %). Von ihnen äußern über die Hälfte (54 %) wenig Bereitschaft, Mehrschichtarbeit aufzunehmen; etwa ein weiteres Viertel erklärt sich unter bestimmten Bedingungen bereit (gleicher Schichtrhythmus wie der (Ehe-)Partner, Wochenenden frei, günstige Verkehrsverbindungen u.ä.). Junge Arbeiter und Lehrlinge zeigen häufiger Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit (42 % bzw. 69 %) als junge Angestellte sowie Fach- und Hochschulkader (30 % bzw. 36 %). Stets sind die männlichen jungen Werktätigen eher dazu bereit als die weiblichen, bei letzteren bedingt durch familiäre Erfordernisse. Dafür spricht, daß bei Lehrlingen bzw. Ledigen die Unterschiede zwischen den Geschlechtern wesentlich geringer sind.

Der Herausbildung der Überzeugung bei den jungen Werktätigen, daß Schichtarbeit zur effektiven Nutzung der hochmodernen Technik und Verfahren volkswirtschaftlich notwendig ist und entsprechende Bereitschaften erfordert, ist nach wie vor vor allem langfristig besondere Aufmerksamkeit zuzuwenden. Gleichzeitig gilt es - in Abstimmung mit den Interessen und Bedürfnissen auch der jungen Werktätigen -, die nötigen materiellen Voraussetzungen weiter zu vervollkommen.

Günstiger ist die Haltung der jungen Werktätigen zum objektiv bedingten Tätigkeitswechsel: Rund drei Viertel erklären sich dazu bereit, wobei allerdings der weitaus größte Teil (64 %) - nicht unerwartet - damit Ansprüche hinsichtlich der weiteren beruflichen Vervollkommnung verbindet. Besonders trifft das auf die jungen Fach- und Hochschulkader zu. Auch hier äußern sich die weiblichen jungen Werktätigen zurückhaltender. Sie gehören in der Tendenz häufiger zu jenen, die die Tätigkeit bzw. den bisherigen Arbeitsplatz nur notgedrungen oder gar nicht aufgeben würden (etwa 25 % - 35 %). Die Gründe dafür liegen bei ihnen einmal vorwiegend in der geringeren Bereitschaft, nochmalige berufliche Weiterbildungen vornehmen zu müssen (in Anbetracht familiärer Verpflichtungen), und zum anderen in der allgemein stärkeren emotionalen Verbundenheit mit dem bisherigen Arbeitskollektiv.

Ein Vergleich schließlich zwischen leistungsbesten jungen Werktätigen und jenen mit allgemein unterdurchschnittlichen Leistungen in der Berufs- oder Ausbildungstätigkeit zeigt, daß erstere in ihrem gesamten Denken gegenüber Wissenschaft und Technik, den Erfordernissen der wissenschaftlich-technischen Revolution interessierter und engagierter gegenüberstehen. Das betrifft die entsprechenden Auffassungen von der notwendigen Mitwirkung aller Werktätigen bei der Meisterung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, damit korrespondierende Lebensziele sowie Kenntnisse über die neuesten wissenschaftlich-technischen Entwicklungen auf dem jeweiligen Arbeitsgebiet. Um ca. 10 %- bis 17 %-Punkte, bei den Kenntnissen sogar 32 %-Punkte betragen die Unterschiede zu den leistungsschwächeren Werktätigen zu deren Ungunsten.

Auf Grund ihrer allgemein hohen Leistungen und ihrer wissenschaftlich-technischen Interessiertheit werden die leistungsbesseren jungen Werktätigen auch häufiger in wissenschaftlich-technische Entwicklungs- und Rationalisierungsprozesse einbezogen. Sie nehmen wesentlich häufiger an der MM- und Neuererbewegung sowie an Rationalisierungsvorhaben, an dem Einsatz neuester Technik und technisch-technologischer Verfahren teil, in ihren Kollektiven sind Diskussionen über wissenschaftlich-technische Entwicklungen vor allem in ihrem unmittelbaren Kommunikationskreis beträchtlich verbreiteter. Hier betragen die Unterschiede zu den leistungsschwächeren Werktätigen durchschnittlich sogar 30 %-Punkte!

Umgekehrt besitzen jene eine skeptischere und unsichere Position gegenüber Wissenschaft und Technik und engagieren sich auch weniger dafür. Dabei ist das ein Wechselprozeß: Ausgehend von ihren nicht ausreichenden allgemeinen Leistungen in Arbeit und Ausbildung und bei der Mehrheit nicht spontan hervortretender Zuwendung zu den wissenschaftlich-technischen Innovationen in den Betrieben werden sie zumiel auch nicht aktiv in diese Prozesse einbezogen, wodurch ihr Engagement und Interesse daran keineswegs stimuliert wird; eher tritt das Gegenteil ein.

Hier weitere Reserven zu erschließen bedeutet vor allem, besonders im Rahmen der ökonomischen und schöpferischen Initiativen der FDJ zielstrebig auch immer mehr die jungen Werktätigen einzubeziehen, die vorwiegend durchschnittliche Leistungen und Aktivitäten zeigen oder gar noch darunter liegen. Erstere zeigen im Denken und Verhalten zumiel ebenfalls gegenüber den leistungsbesten jungen Werktätigen geringeres Engagement an der Entwicklung von Wissenschaft und Technik.

4. Die Bedeutung der ökonomischen Initiativen der FDJ für das Leistungsverhalten

Zur Verwirklichung der Wirtschaftsstrategie der SED trägt die FDJ mit vielfältigen Initiativen und Aktionen bei. Breite Kreise der jungen Werktätigen werden dadurch mobilisiert, höhere Leistungen zu vollbringen, persönliche Verantwortung in den Arbeitsprozessen noch stärker wahrzunehmen. Das Denken und Handeln vieler junger Werktätiger in der Arbeitstätigkeit wird "ökonomischer", schöpferischer, gesellschaftsbezogener und damit für die Sache des Sozialismus politisch motivierter.

So streben nach eigenen Angaben 81 % der jungen Werktätigen danach, die übertragenen Arbeitsaufgaben gezielt zu überbieten, ein Drittel davon ohne jede Einschränkung. Zwischen jungen Arbeitern, Angestellten und Fach- bzw. Hochschulkadern gibt es hier keine Unterschiede. Nur die Lehrlinge, die sich erst schrittweise in die hohen Anforderungen des Arbeitsprozesses integrieren müssen, streben in etwas geringerem Umfang, jedoch immerhin zu 73 % ebenfalls danach, die Aufgaben zu überbieten, die ihnen im Rahmen der Ausbildung gestellt werden.

Desgleichen ist das verantwortungsvolle Mitdenken, wie die Arbeitsaufgaben leichter, effektiver und billiger erfüllt werden können, bei den jungen Werktätigen beachtlich ausgeprägt: 78 % der jungen Werktätigen bemühen sich aktiv um rationelleres und effektiveres Arbeiten. Auf Grund ihrer spezifischen Funktionen (Mitarbeiter im Bereich Forschung und Entwicklung, WAO, Technologie usw., Leiter im Produktionsbereich) sind die jungen Fach- und Hochschulkader hier deutlich aktiver (91 %). Gleichzeitig werden auch qualitative Unterschiede gegenüber anderen jungen Werktätigen sichtbar. Während sich die Rationalisierungsaktivitäten der jungen Arbeiter, Angestellten und auch der Lehrlinge stärker auf MM- und Neuereraktivitäten, Teilnahme an Rationalisierungsmittelbau, Ausnutzen von Zeit- und Weg- bzw. Transportreserven zur Produktionssteigerung und/oder der Minderung von Arbeitserschwernissen in den verschiedenen Teilabschnitten des Arbeits- und

Produktionsabläufe richten, sind die jungen Fach- und Hochschulkader häufiger in umfassendere MM- und Neuererleistungen, vor allem in neue technisch-technologische Lösungen aus den Plänen Wissenschaft und Technik zur Effektivitäts- und Produktivitätssteigerung einbezogen.

44 % aller in die Untersuchung einbezogenen jungen Werktätigen nehmen an der Bewegung MM teil; junge Fach- und Hochschulkader sind mit 56 % häufiger einbezogen als die übrigen jungen Werktätigen. Auch hier dominieren die männlichen jungen Werktätigen, ihr Anteil liegt zwischen einem Viertel bis zur Hälfte höher als der der weiblichen. Trotz erreichter Erfolge in der Einbeziehung von Mädchen und jungen Frauen in die MM-Bewegung verläuft dieser Prozeß zu zögernd und weist nach wie vor deutliche Reserven auf. (Der Anteil der männlichen jungen Werktätigen konnte z.B. in den letzten 4 Jahren um rund 10 %-Punkte, der der weiblichen nur um 4 %-Punkte erhöht werden.) Langfristiges, systematisches Heranführen der Mädchen an die Lösung wissenschaftlich-technischer Probleme, angefangen in der POS und weitergeführt in der Berufsausbildung erweist sich hier als notwendiger und möglicher Hauptweg, mehr Mädchen und jungen Frauen die Chance zu schöpferischen Aktivitäten zu bieten.

Ferner wird sichtbar, daß der Anteil zwar einbezogener, jedoch wenig engagiert mitwirkender junger Werktätiger in der MM-Bewegung in den letzten Jahren angestiegen ist. Über ein Viertel (junge Angestellte) bis zu einem Drittel (Lehrlinge) der MM-Teilnehmer geben an, mit wenig Freude und Interesse an der Neuerertätigkeit teilzunehmen, und zwar die weiblichen Teilnehmer in Verhältnis häufiger als die männlichen. Die Ursache liegt zumeist in einer überwiegend formalen Einbeziehung eines Teils der mit einer MM-Aufgabe betrauten jungen Werktätigen ohne klare und anspruchsvolle Aufträge zur Lösung dieser Aufgabe.

Einen entscheidenden Platz in den Initiativen der FDJ zur Verwirklichung der Wirtschaftsstrategie der SED nehmen die Jugendobjekte ein, insbesondere die zentralen Jugendobjekte. Rund ein Viertel der in der Untersuchung erfaßten jungen Werktätigen sind an solchen Jugendobjekten tätig, junge Arbeiter

verständlicherweise häufiger als Angestellte sowie Fach- und Hochschulkader. Erfreulich ist, daß auch über ein Fünftel der Lehrlinge an der Realisierung von Jugendobjekten mitwirkt. Allerdings ist auch hier gerade bei jungen Arbeitern und Lehrlingen die Einbeziehung teilweise formal, fast ein Drittel von ihnen bekennet noch wenig Initiative und Engagement bei der Arbeit an ihrem Jugendobjekt. Andererseits ist von den bisher nicht einbezogenen jungen Werktätigen der überwiegende Teil (junge Arbeiter = 58 %, junge Fach- und Hochschulkader = 61 %, Lehrlinge (BBS) = 72 % (1)) an der Mitwirkung an einem Jugendobjekt interessiert. Es bestehen demzufolge bei allen jungen Werktätigen, vor allem bei den Lehrlingen, große Reserven bei der Ausschöpfung der betrieblichen Möglichkeiten, wichtige Arbeits- und Produktionsaufgaben bzw. -vorhaben als Jugendobjekte den jungen Werktätigen zu übergeben und sie zur Erfüllung solcher Aufgaben in Jugendobjekten zu konzentrieren.

Bei der Mitwirkung an zentralen oder überbetrieblich bedeutsamen (Bezirks-)Jugendobjekten ergibt sich ein noch günstigeres Bild, trotz der oft höheren und spezifischen Anforderungen. Auch hier äußern knapp drei Viertel der nichtbeteiligten jungen Werktätigen Interesse an einer Mitwirkung, allerdings die Mehrheit von ihnen mit Vorbehalten. Die wichtigsten sind, daß der Betrieb oder zumindest der Wohnort nicht verlassen werden muß. Diese Vorbehalte werden häufiger von Mädchen und jungen Frauen geäußert und zwar unabhängig vom Familienstand. Männliche junge Werktätige zeigen auch hier beruflich-fachlich eine etwas höhere Mobilitätsbereitschaft als weibliche!

Weiterhin bewährt sich auch die Devise "Jeder jeden Tag mit guter Bilanz". Hier sind besonders junge Arbeiter, vor allem in Jugendbrigaden, erfaßt. Mit dieser Devise werden verschiedene "Wirkungen" erzielt. Am häufigsten sind die jungen Werktätigen, die nach dieser Devise arbeiten, davon überzeugt, daß insgesamt die abrechenbare Arbeitsleistung des Kollektive erhöht wird (77 %). Darüber hinaus schätzen über zwei Drittel von ihnen ein, daß nun die individuellen Leistungen besser untereinander verglichen werden können, fast ebenso viele,

daß sich Kritik und Selbstkritik im Kollektiv entwickelte, und daß auch dadurch Anregungen erfolgen, die Arbeitsprozesse rationeller zu gestalten. Die Einbettung der Arbeit nach dieser Devise in volkswirtschaftliche Zusammenhänge sowie die politische Argumentation, die besonders von der FDJ damit verbunden wird, führen auch dazu, daß über die Hälfte der nach dieser Devise arbeitenden jungen Werktätigen angibt, die Zusammenhänge von Politik und Ökonomie und die Verantwortung jedes einzelnen in diesem Prozeß besser zu begreifen.

Der Erfolg der Arbeit vieler junger Werktätiger nach dieser Devise liegt somit in den belegbaren höheren quantitativen und qualitativen Leistungen und unmittelbar damit verbundenen kollektiv- und persönlichkeitsförderlichen Entwicklungen. Allerdings darf diese Feststellung nicht verabsolutiert werden. Junge Werktätige zum Beispiel, deren Arbeitsleistungen unter dem Durchschnitt liegen, werden in ihrer Mehrheit kaum oder überhaupt nicht zu höheren Arbeitsleistungen durch diese Devise angeregt. Bei Anerkennung ihrer ökonomisch-erzieherischen Wirksamkeit sind mit der Arbeit nach dieser Devise nicht sämtliche Disziplin- und Erziehungsfragen in den Kollektiven zu lösen. Auf solche jungen Werktätigen muß mit weiteren und vielfältigeren Methoden Einfluß genommen werden.

Unverändertem Gewicht besitzt schließlich auch die langjährige FDJ-Aktion "Materialökonomie". Über ein Drittel der jungen Werktätigen gibt an, in diese Aktion einbezogen zu sein. Damit ist gegenüber dem Beginn der 60er Jahre ein leichter Anstieg zu bemerken. Noch wesentlicher ist, daß hier der Anteil der wenig engagiert beteiligten jungen Werktätigen im gleichen Zeitraum um 6 %-Punkte zurückgegangen ist, so daß insgesamt ein Zuwachs von 10 % junger Werktätiger zu verzeichnen ist, die engagiert und aktiv in der FDJ-Aktion "Materialökonomie" mitwirken.

Weiter sind über ein Drittel der jungen Werktätigen, die bisher nicht an dieser Aktion teilnehmen, interessiert an einer Mitwirkung. Auch dieser Anteil ist leicht gestiegen.

Andererseits hat sich damit der Anteil der desinteressierten Nichtteilnehmer von knapp zwei Drittel nur leicht vermindert, so daß dieser Aktion eine größere Breitenwirkung noch nicht verschafft werden konnte und hier mit gezielten Aufträgen in den Betrieben und Kombinatn noch bedeutende Reserven erschlossen werden können.

Ein Vergleich von leistungsbesten und leistungsschwächeren jungen Werktätigen ergibt, daß letztere in deutlich geringerem Maße in den ökonomischen Initiativen der FDJ mitarbeiten. Die Unterschiede betragen in der Beteiligung an allen genannten Initiativen zwischen 20 %- bis über 30 %-Punkten.

Das Interesse an einer Mitwirkung ist bei den bisher nicht einbezogenen jungen Werktätigen mit unterdurchschnittlichen Leistungen jedoch kaum weniger häufig ausgeprägt als bei jenen mit hohen Leistungen! Das verweist darauf, daß junge Werktätige, die Schwierigkeiten haben, die geforderten Arbeits- und Ausbildungsleistungen zu erfüllen oder gar zu überbieten, offensichtlich weniger von den FDJ-Leitungen zur Mitwirkung an den ökonomischen Initiativen angesprochen und zielstrebig einbezogen werden. Umgekehrt "gewöhnen" sich viele dieser Werktätigen an ihre gewisse "Arbeitsstellung" und entwickeln trotz bestimmten Interesses kaum eigene Aktivitäten zur Teilnahme. Hier gilt es, von seiten der FDJ-Leitungen durch systematische und planvolle Einbeziehung auch dieser jungen Werktätigen die möglichen Leistungspotentiale nicht nur direkt für die Erfüllung der Zielstellungen der ökonomischen Initiativen, sondern darüber hinaus für den gesamten Arbeits- und Ausbildungsprozeß schrittweise nutzbar zu machen. Das kommt zugleich auch der gesamten Persönlichkeitsentwicklung dieser jungen Werktätigen zugute.

5. Der Einfluß des Arbeitskollektive und des Leiters auf das Leistungsstreben und -verhalten

Die unmittelbaren fachlichen, d.h. tätigkeitspezifischen und die daraus resultierenden sozialen Beziehungen der jungen Werktätigen zu den Arbeitskollegen und zu ihrem Leiter prägen die Leistungsbereitschaft und das Leistungsverhalten nachhaltig. In der bewußten Erschließung dieses Potentials der kollektiven Beziehungen liegt eine wichtige Reserve, die Initiativen der jungen Werktätigen zur Verwirklichung der ökonomischen Strategie der Partei ständig zu erhöhen.

5.1. Die Rolle des Arbeitskollektive für die Leistungsentwicklung

Im allgemeinen sind die jungen Werktätigen mit den kollegialen Beziehungen in ihren Arbeitskollektiven zufrieden. Dennoch ist hier von der Mehrheit eine eingeschränkte positive Haltung zu verzeichnen, die Potenzen für weitere Verbesserungen enthält: Über drei Viertel äußern Zufriedenheit, 59 % jedoch mit Einschränkungen.

Diese sozialen Beziehungen werden primär durch verschiedene Faktoren objektiv bedingt:

1. **Kooperation:** Im Arbeitsprozeß ist mehr oder weniger, jedoch grundsätzlich eine Zusammenarbeit der Werktätigen notwendig. Entweder kann der einzelne nur dann seine Aufgaben erfüllen, wenn andere Werktätige ihm zuarbeiten und umgekehrt, oder es gibt zumindest einen Austausch von Informationen und Erfahrungen sowie gegenseitige Unterstützung und Hilfe. Dazwischen finden sich viele Mischformen.

Durchschnittlich unterliegen etwa 13 % der jungen Werktätigen absoluter Kooperationsnotwendigkeit (Taktstraßen, Fließbänder u.ä. Demzufolge ist hier der Anteil junger Arbeiterinnen fast doppelt so hoch!). Über ein Drittel (37 %) ist zu beträchtlicher Kooperation veranlaßt. Von den übrigen wirken über 40 % zumindest bei bestimmten Arbeitsschritten kollektiv zusammen (vor allem bei Angestellten im Handel und im Dienstleistungs-

bereich), und nur etwa ein Zehntel ist bei seinen Arbeitsverrichtungen allein auf sich gestellt.

Die durch diese Kooperation bedingten sozialen Beziehungen vermitteln alle weiteren sozialen Prozesse im Arbeitskollektiv. Deshalb ist es wichtig, daß knapp 90 % der jungen Werktätigen mit den für sie zutreffenden Kooperationsbedingungen im Arbeitsprozeß zufrieden sind, die Mehrheit allerdings mit Einschränkungen (74 %), was auf Reserven gerade im Hinblick auch auf die Einbeziehung der jungen Werktätigen in die Gestaltung der Arbeitsabläufe und der Arbeitsorganisation schließen läßt.

2. Kommunikation: Aus der Kooperation ergibt sich in hohem Maße auch Kommunikation. Fachliche Kommunikation beeinflußt die Leistungsbereitschaft und die Leistung wesentlich und strahlt auch auf die soziale Kommunikation aus. 45 % der jungen Werktätigen bescheinigen ihren Kollektiven, daß offen über Probleme der Arbeitsdisziplin, Planerfüllung usw. diskutiert wird, weitere 39 % geben das mit Einschränkung an, nur 2 % sagen, daß dies überhaupt nicht geschieht. Zwischen den einzelnen Schichten der jungen Werktätigen sowie zwischen den Geschlechtern gibt es kaum Unterschiede.

Allerdings führen diese Diskussionen nur dann zu höherer Leistungsbereitschaft, wenn der Leiter einbezogen ist und bei seinen Entscheidungen die vorgebrachten Auffassungen des Kollektive berücksichtigt. Unter diesen Umständen wird offene Diskussion über Disziplin, Planerfüllung u.ä. zu einem der wesentlichsten Mittel, das Leistungsverhalten zu stimulieren. Hier liegt eine wichtige Möglichkeit für den Jugendverband, indem er Fragen der Planerfüllung, der Arbeitsdisziplin, der persönlichen und kollektiven Mitverantwortung, der effektiven Arbeitsorganisation und des Leitungsstils in das Zentrum der Mitgliederversammlungen und anderer Veranstaltungen des Jugendverbandes rückt und dabei zugleich eine Atmosphäre fördert, in der die jungen Werktätigen alle Probleme, Fragen, Interessen usw., die sie bewegen, vorbringen können.

56 % der jungen Werktätigen bescheinigen ferner ihren Kollektiven, daß relativ regelmäßig über die wissenschaftlich-tech-

nischen Entwicklungen in ihrem Arbeitsbereich diskutiert wird (21 % uneingeschränkt), unter den Fach- und Hochschulkadern verständlicherweise häufiger (75 %, davon 34 % ohne Einschränkung!) als in den Kollektiven der anderen Werktätigen und von männlichen Werktätigen wiederum häufiger als von weiblichen.

Die FDJ kann hier, besonders in Jugendbrigaden, Initiativen zur Förderung fachlicher, vor allem die technischen Entwicklungen betreffenden Diskussionen entwickeln. Sie sind eine wichtige Quelle eigener schöpferischer Ideen und Leistungen und schaffen wichtige Voraussetzungen für die rasche Übernahme neuer Erkenntnisse, Arbeitsmethoden usw. in die eigene Arbeit. Ausgelöst werden sie durch Fachvorträge entsprechender Experten oder Spezialisten, durch Ausstellungs- oder Messebesuche, durch die Auswertung von Beiträgen aus Fachzeitschriften und Fachliteratur, durch Informationen in der Betriebszeitung usw., wofür insgesamt die FDJ noch stärker Mitverantwortung wahrnehmen sollte einschließlich von Vorschlägen, welche Formen für welche Gruppen junger Werktätiger am zweckmäßigsten sein könnten.

3. soziale Atmosphäre: Ein Arbeitskollektiv, in dem man sich "wohl fühlen" kann, das ein Gefühl der Geborgenheit, der Zugehörigkeit vermittelt, ist mit eines der wichtigsten Bedürfnisse junger Werktätiger. Achtung und Anerkennung im Kollektiv zu erlangen, messen 92 % der Facharbeiter und 96 % der Hochschulkader große bzw. sehr große Bedeutung bei, die weiblichen jungen Werktätigen stets noch etwas entschiedener als männlichen. Eine harmonische Kollektivatmosphäre bildet daher unabhängig von ihrer Bedeutung für die Leistungsbereitschaft eine wichtige Aufgabe der Leitungstätigkeit und arbeitsorganisatorischer Maßnahmen in den Arbeitskollektiven.

Andererseits besteht ein enger Zusammenhang zwischen den Faktoren, die zur sozialen Anerkennung jedes einzelnen im Arbeitskollektiv beitragen, und dem beruflichen Leistungsverhalten.

Tab. 2: Verhaltensmerkmale, die für die Anerkennung im Arbeitskollektiv wichtig sind. (gesamt) ("sehr wichtig" und "wichtig" zusammengekommen; in Klammern: "sehr wichtig"); in Prozent

| | |
|---|---------|
| 1. freundschaftlich-offenes Verhältnis zu den Arbeitskollegen | 94 (66) |
| 2. hohe Arbeitsleistungen | 94 (44) |
| 3. schöpferische Mitgestaltung der Arbeitsorganisation | 79 (21) |
| 4. konsequente sozialistische Arbeitsdisziplin | 77 (28) |

Hinsichtlich des offenen, freundschaftlichen Verhaltens und der hohen, zuverlässigen Leistungen als Kriterien der sozialen Anerkennung der Werktätigen in ihren Arbeitskollektiven gibt es zwischen den verschiedenen Gruppen junger Werktätiger keine Unterschiede. Sozialistische Arbeitsdisziplin und schöpferische Aktivitäten bei der Mitgestaltung der Arbeitsabläufe in den Arbeitskollektiven erfahren unter Fach- und Hochschulkadern, zum Teil auch unter den Angestellten, häufiger Gewicht als unter den Arbeitern. Dabei ist jedoch zu bedenken, daß erstere zu einem beachtlichen Anteil Leitungsfunktionen ausüben und somit von einem anderen Anforderungs- und Anspruchsniveau her urteilen. Ferner ist auffällig, daß weibliche junge Werktätige aller Schichten die genannten Verhaltensmerkmale, vor allen jedoch die schöpferische Mitwirkung bei der Arbeitsorganisation und konsequente sozialistische Arbeitsdisziplin häufiger als wichtig für die Anerkennung in ihren Kollektiven kennzeichnen als die männlichen jungen Werktätigen. (Die Unterschiede betragen bis über 20 %-Punkte, besonders in Fragen der Arbeitsdisziplin.) Offensichtlich herrschen hinsichtlich dieser Verhaltensmerkmale in jenen Kollektiven, in denen ausschließlich oder vorwiegend Frauen beschäftigt sind, häufiger "strengere" Maßstäbe als in "Männer-"Kollektiven, wobei das vermutlich durch Arbeitsinhalt und Tätigkeitsform (Frauen üben häufiger Fließbandarbeiten und ähnliche Tätigkeiten aus) mitbedingt ist! Außerdem spielt

hier auch das "normgerechtere" Denken weiblicher Werktätiger eine gewisse Rolle. Beides wird auch dadurch bestätigt, daß die gleiche Tendenz bei weiblichen jungen Werktätigen auftritt, unabhängig von ihren tatsächlichen Leistungsvollzügen. Leistungsschwächere weibliche Werktätige bezeichnen die genannten Verhaltensmerkmale nahezu ebenso häufig als wichtig wie die leistungsbesten und beide bedeutend häufiger als leistungsbeste und -schwächere männliche Werktätige.

Das freundschaftlich-offene Verhältnis zu den Arbeitskollegen ist, zusammen mit dem Leistungskriterium, der entscheidende Maßstab sozialer Anerkennung und somit sozialen Wohlfühlens in nahezu allen Arbeitskollektiven. Die sozial-emotionale Atmosphäre im Kollektiv hat insgesamt großen Einfluß auf die Motivbefriedigung jedes einzelnen jungen Werktätigen und damit zugleich auf die Effektivität der Arbeit.

Um sozial-emotionale Geborgenheit im Kollektiv und zugleich Offenheit für Neues, Streben nach konstruktiven Veränderungen im Arbeitsprozeß, schöpferisches Denken u.a. weiter zu entwickeln und zu fördern, kommt es vor allem auf folgendes an:

- Die Leistungen des gesamten Kollektivs stärker stimulieren! Es muß sich für alle lohnen, neuen Ideen der Kollegen zum Durchbruch zu verhelfen.
- Über die FDJ können fachlich begründete Widerstände von Kollektivmitgliedern gegen konstruktive Ideen und Veränderungen, hinter denen sich oft auch soziale Motive verbergen, durch organisierte Aussprachen, Foren, Diskussionsrunden usw. ausgeräumt werden!
- Leistungen tragen vor allem zu sozialer Anerkennung bei, wenn sie auf entsprechende Fähigkeiten und Kenntnisse sowie zugleich auf Engagement und Fleiß zurückgeführt werden können! Leistungen, die sich als Folge besonders günstiger Arbeitsbedingungen, nicht zu hohen Anforderungen, besonderer Förderung durch die Leitungen und Leiter ergeben, erhöhen das Ansehen kaum. Das ist zu beachten, wenn im Betrieb - vor allem unter Leitung der FDJ - Führungsbeispiele geschaffen

werden. Nur wenn die Kollektive herausragende Leistungen unter gleichen oder gar schwereren Bedingungen erbracht haben als andere Kollektive, wirken sie als Vorbild.

- Das Gewicht von Leistung als Faktor sozialer Anerkennung muß durch gründliche Informationen über Ziele, Ergebnisse und auftretende Schwierigkeiten gefördert und unterstützt werden! Immer noch sind - trotz einiger Fortschritte - nur etwa maximal die Hälfte aller jungen Werktätigen über die wichtigsten Planziele ihres Betriebes informiert, die Mehrheit davon (37 %) nur "in großen und ganzen". Fach- und Hochschulkader sind - auf Grund ihrer häufigeren Leitungsfunktionen - mit 76 % deutlich mehr, Lehrlinge am geringsten (23 %) informiert, was für letztere hinsichtlich eines bewußten, engagierten Einsatzes für die Lehrproduktion, für die Entwicklung von Betriebsverbundenheit u. a. nicht gerade günstig ist. Besser, jedoch durchaus nicht optimal ist die Informiertheit über die eigenen bzw. kollektiven Plankennziffern für das Planjahr: 76 % wissen darüber Bescheid, davon 42 % genau. Auch hier sind die Fach- und Hochschulkader am meisten (92 %), die Lehrlinge am wenigsten informiert (67 %). Auch das Wissen um den Stand der Planerfüllung im Kollektiv weist noch Reserven auf: 69 % besitzen darüber Kenntnis, ein knappes Drittel davon genau. Leistungsbeste junge Werktätige wissen in allen Kennziffern übrigens erheblich besser Bescheid als leistungsschwächere.

Tab. 3: Kenntnis über Plankennziffern
("genaue" Kenntnis und "in großen und ganzen" zusammengefaßt; in Klammern: "genaue" Kenntnis.);
in Prozent

| | Junge Werktätige mit | | |
|------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| | überdurchschnittl. Leistungen | unterdurchschnittl. Leistungen | durchschnittl. Leistungen |
| Planziele des Betriebes | 63 (11) | 21 (4) | 41 (6) |
| eigene/kollekt. Planziele | 88 (46) | 60 (11) | 76 (32) |
| Planerfüllung des Kollektive | 72 (36) | 45 (11) | 62 (19) |

Hohe Leistungsvollzüge setzen demnach in erheblichem Maße auch Kenntnisse über die Ziele und Aufgaben voraus, was erreicht werden soll, worauf sich die Leistungen richten müssen, welcher Nutzen damit erbracht wird usw., und fördern zugleich wiederum das Interesse der jungen Werktätigen an solchen Informationen.

Die Rolle sachbezogener Informationen wird immer noch nicht genügend für die Leistungsentwicklung in den Kollektiven erkannt oder sie wird im Zuge operativer Leitungs- und Organisationsaktivitäten vernachlässigt. Andererseits gilt es, sorgfältig auszuwählen, welche Informationen wie und wann an die jungen Werktätigen, an die Kollektive zu vermitteln sind. Viel hilft durchaus nicht viel, sondern Notwendiges zum richtigen Zeitpunkt, wobei jedoch die Orientierung auch auf Zukünftiges nicht unbeachtet bleiben darf. Die FDJ kann hier über ihre Leitungen den staatlichen Leitern wichtige Impulse und Anregungen vermitteln.

- Arbeitsdisziplin ist nicht Selbstzweck; sozialistische Arbeitsdisziplin beinhaltet bewußte Erkenntnis der Notwendigkeit, die vorgegebenen Disziplinennormen als Voraussetzung für die Erfüllung der Aufgaben des Kollektive, des Betriebes einzuhalten, nicht ausschließlich aus Gründen der Vermeidung persönlicher Unannehmlichkeiten. Wichtig ist aber, daß auch die Disziplinennormen nicht zum Selbstzweck werden, sondern aus den Arbeitsanforderungen, Bedingungen und Aufgaben abgeleitet werden, und damit auch Veränderungen unterliegen können. Sie hemmen sonst unter Umständen schöpferische Initiativen und orientieren statt auf das Ergebnis der Arbeit mehr auf die Art und Weise der Arbeit.

Die Erfahrungen der Jugendbrigaden zeigen, daß Disziplinennormen Leistungen erheblich zu fördern vermögen, wenn sie sich mit den Normen eines freundschaftlich-offenen Verhältnisses zu den Kollegen und schöpferischer Mitgestaltung der Arbeitsprozesse verbinden.

- Nur in reichlich der Hälfte der Kollektive gilt das Vertreten des marxistisch-leninistischen Klassenstandpunktes als Faktor sozialer Anerkennung im Arbeitskollektiv, Jugendbriga-

den und auch Jugendforscherkollektive schneiden hier nicht besser ab. Die FDJ kann darauf insofern über thematische Mitgliederversammlungen und FDJ-Studienjahr hinaus Einfluß nehmen, indem sie die noch stärkere Einbeziehung der jungen Werktätigen in die Planung und Leitung stimuliert. Politische Haltung als Norm wird gefördert, wenn die Arbeitskollektive politisch relevante Entscheidungen selbst mit treffen können. Außerdem kommt es darauf an, die politische Arbeit noch gezielter auf die Arbeitstätigkeit, auf die Erfüllung der Aufgaben zu orientieren. Hohe Leistungen sind noch deutlicher als wichtigster Beitrag zur Stärkung der DDR, des Sozialismus herauszuarbeiten. Nachlässigkeit, Disziplinlosigkeit, Desinteresse und Faulheit als politisches Versagen, nicht nur als Unkollegialität.

5.2. Leiter, Leitungsstil und Leistungsentwicklung

Im wesentlichen sind die jungen Werktätigen mit der Leitungstätigkeit ihrer unmittelbaren Vorgesetzten zufrieden (75%), uneingeschränkt jedoch nur 17 %. Auf dem Hintergrund insgesamt positiver Leiter-Mitarbeiter-Beziehungen werden dennoch bestimmte Aspekte oder Seiten der Leitungstätigkeit kritisch gesehen.

Am positivsten wird die Fachkompetenz des Leiters von den jungen Werktätigen eingeschätzt: 89 %, davon 55 % uneingeschränkt, bestätigen ihrem Leiter ausreichendes Fachwissen und -können. Das ist eine entscheidende Voraussetzung für die Autorität und das soziale Ansehen des Leiters und bildet die Grundlage für den Erfolg in der Leitungstätigkeit: sachkundige Analysen, Entscheidungen, Kontrolle der Leistungsergebnisse und objektive Leistungsbewertung sind nur auf der Basis umfangreichen Fachwissens möglich. Sie sind jedoch wiederum die entscheidenden Kriterien für die Leistungen des Kollektive im Arbeitsprozeß.

An zweiter Stelle folgt die Leistungsbewertung durch den Leiter: 87 % der jungen Werktätigen bejahen, daß der Leiter die Leistungen objektiv, sachkundig und gerecht bewertet,

was vereinzelte Fehleinschätzungen oder weniger optimale Wertungen nicht ausschließt, wie immerhin 46 % eingeschränkte Zustimmung bestätigen. Rund drei Viertel der jungen Werkstätigen erklären sich auch mit der Häufigkeit der Bewertungen ihrer Leistungen durch den Leiter zufrieden. Dabei erzeugt häufige Leistungseinschätzung (täglich bis wöchentlich) wesentlich häufiger Zufriedenheit - Facharbeiter: 92 %, Fach- und Hochschulkader: 95 % - als längerfristige (monatlich bis quartalsweise) - Facharbeiter: 73 %, Fach- und Hochschulkader: 79 % -.

Besonders stark ist der Abfall bei Lehrlingen und auch bei Teilfacharbeitern, die auf Grund ihrer Ausbildung und noch nicht ausreichenden beruflichen Erfahrungen, die eigene Vergleiche ermöglichen, wesentlich größeres Bedürfnis nach häufiger Information über die Leistungsergebnisse besitzen. Wie wichtig die Erfüllung des Bedürfnisses nach (häufiger) Leistungsbewertung für die jungen Werkstätigen ist, wird auch dadurch hervorgehoben, daß die Zufriedenheit mit der Leistungstätigkeit insgesamt maßgeblich durch die Zufriedenheit mit der zeitlich angemessenen und gerechten Leistungsbewertung bestimmt wird: 83 % derjenigen, die täglich bis wöchentlich Einschätzungen des Leiters über ihre Leistungen erfahren, erklären sich mit der Tätigkeit ihres Leiters zufrieden; von denen, die monatlich bis quartalsweise eingeschätzt werden, 76 %; und diejenigen, die solche Bewertungen in noch größeren und unregelmäßigen Abständen erhalten, nur noch 57 %.

Die Zufriedenheit mit der Leistungsbewertung wirkt sich nachweislich auf die Leistungsbereitschaft und das Leistungsverhalten aus: Je größer die Zufriedenheit, desto häufiger sind die jungen Werkstätigen bestrebt, die übertragenen Arbeitsaufgaben zu überbieten! (Sehr Zufriedene = 91 %, überhaupt nicht Zufriedene = 69 %)

An dritter Stelle nennen die jungen Werkstätigen die Aufschlüsselung der Aufgaben durch den Leiter, so daß jeder konkret abrechenbare Aufgaben erhält. 82 % von ihnen bestätigen ihrem Leitern solche Handlungsweise, davon 41 % ohne Einschränkung. Die klare Kenntnis der Aufgaben und der

eigenen Verantwortung ist wichtig für eine hohe Leistungsbereitschaft. Dabei gilt jedoch auch, bei der Aufgabenübertragung die besonderen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Erfahrungen der Mitarbeiter soweit sie möglich zu berücksichtigen und vor allem bei kooperativen Tätigkeiten das gesamte Kollektiv in die Aufgabenfestlegung und die Organisation ihrer Realisierung einzubeziehen.

Immerhin sind 81 % der jungen Werktätigen der Auffassung, daß sie in dieser Form richtig von ihren Leiter eingesetzt und gefordert werden, 48 % allerdings mit Einschränkungen, was der Realität der Arbeitsprozesse entspricht, in denen nicht ausschließlich und ständig jeder nur nach Fähigkeiten und Interessen eingesetzt werden kann.

80 % der jungen Werktätigen heben hervor, daß der Leiter an sich selbst die höchsten Anforderungen stellt und somit als Vorbild wirkt, 42 % ohne jeden Vorbehalt, Fach- und Hochschulkader noch häufiger (87 %) als Arbeiter (77 %) oder Angestellte (78 %). Das Ansehen des Leiters hängt jedoch nicht nur davon ab, ob er sich selbst das Höchste abverlangt, sondern auch davon, wie effektiv er arbeitet, d.h. die Mitarbeiter des Kollektive in viele Aufgabenerfüllungen, die die Leitungstätigkeit tangieren, einbezieht.

Schließlich bestätigen 76 % (39 % ohne Einschränkung) der jungen Werktätigen, daß sie vom Leiter in wichtige Entscheidungsprozesse, die die Arbeitsaufgaben und das Kollektiv betreffen, einbezogen werden. Die kollektive Beratung wichtiger Entscheidungen führt aber nur dann zu erhöhter Leistungsbereitschaft, wenn

- sie für die Mehrheit der Kollektivmitglieder subjektiv bedeutsam sind und sie das Interesse und Bedürfnis nach Mitentscheidung besitzen,
- die Kollektivmitglieder auf Grund ihrer Kenntnisse und Erfahrungen auch mitentscheiden können,
- wirkliche Alternativen vorhanden sind, zwischen denen gewählt werden kann,
- der Leiter die Vorschläge des Kollektive berücksichtigt, auch wenn er die Entscheidung letztlich allein zu verantworten hat,

- die Mehrheit der Kollektivmitglieder sich mit den Zielen identifiziert, die mit der anstehenden Entscheidung erreicht werden sollen.

Vor allem die FDJ hat eine große Verantwortung, dafür zu sorgen, daß die Erfahrungen, Kenntnisse und Interessen der jungen Werktätigen bei allen sie berührenden Entscheidungen genutzt werden. Die Autorität des Jugendverbandes wird maßgeblich auch dadurch bestimmt, wie er in diesem Sinne die Interessen der jungen Werktätigen wirksam vertritt.

Das Bedürfnis und auch die Fähigkeit, in Entscheidungsprozesse, die die eigene Arbeit und das eigene Kollektiv betreffen, einbezogen zu werden, sind in den letzten Jahren bei den jungen Werktätigen deutlich gewachsen und werden weiter zunehmen. Der Leistungsvorteil von Jugendbrigaden beruht unter anderem darauf, daß sich deren Mitglieder stärker in Leitungsentscheidungen einbezogen fühlen (44 % ohne Einschränkung).

Darüber hinaus hängt die Autorität des Leiters auch noch von folgenden Faktoren ab:

- Zufriedenheit der jungen Werktätigen mit der Arbeitsorganisation. Dabei wird der Leiter in der Regel auch für Unzulänglichkeiten übergeordneter Leitungen mitverantwortlich gemacht. Sein Ansehen wird also auch dadurch bestimmt, welchen Einfluß er auf Entscheidungen übergeordneter Leitungen nimmt. Vor allem junge Leiter brauchen in dieser Hinsicht die Unterstützung des Jugendverbandes.
- Leistungsbereitschaft, Leistungen und Motivation der Kollektivmitglieder beeinflussen auch umgekehrt den Leitungsstil des Leiters. Eine offene, kameradschaftliche, sozial-emotional bestimmte Kollektivatmosphäre - maßgebliche Aufgabe des Leiters - begünstigt wiederum die Tätigkeit des Leiters, setzt seine Potenzen frei vor allem im Hinblick auf konzeptionell-strategische Überlegungen und Pläne sowohl in fachlicher als auch in personal-sozialer Hinsicht, was sich langfristig auf die Leistungsentwicklung des gesamten Kollektivs auswirkt.

Ein knappes Viertel der unmittelbaren Vorgesetzten sind Frauen, bei Facharbeitern (Meister, Brigadier) häufiger (24 %) als bei Fach- und Hochschulkadern, sofern sie nicht selbst Leiter sind (9 %). Während bei den Arbeitern wenigstens den Arbeitskollektiven, in denen ausschließlich oder vorwiegend Frauen arbeiten, in der Regel eine Frau vorsteht, ist das bei Hochschulkadern längst nicht der Fall. Hier werden auch viele Frauen-Kollektive von Männern geleitet. Insgesamt werden weibliche Leiter in allen Merkmalen der Leitungstätigkeit von allen Gruppen junger Werktätiger positiver als männliche eingeschätzt. Am ausgeprägtesten trifft das auf das fachliche Wissen und Können, die Fachkompetenz zu. Das ist ein Hinweis darauf, daß offensichtlich an Frauen höhere fachliche Anforderungen gestellt werden, wenn sie für Leitungsaufgaben ausgewählt werden, als an männliche Werktätige.

Weibliche Leiter arbeiten auch etwas erfolgreicher als männliche, wenn es gilt, Konflikte zu lösen und die sozial-emotionalen Beziehungen zu entwickeln und zu fördern.

Insgesamt enthalten die Ergebnisse keinerlei Hinweise, daß Frauen als Leiter weniger geeignet sind als Männer. Die Unterschiede sind zumeist sehr gering und sprechen in der Tendenz eher für Frauen als für Männer als Leiter, wenn man von den Persönlichkeitsmerkmalen einschließlich der Fachkompetenz ausgeht!